

Ipotesi di accordo integrativo di Ente per riparto risorse FDR 2018

Relazione tecnico-finanziaria

<p>a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti</p>	<p>L'accordo prevede di destinare le risorse in via prioritaria alla remunerazione delle posizioni organizzative, degli incarichi di responsabile della segreteria tecnica del Presidente e del Direttore Generale, di consegnatario, di economo nonché il pagamento dei turni per il servizio di portierato. La parte residua sarà destinata alla remunerazione della produttività del personale, secondo i criteri indicati nello stesso accordo.</p> <p>Le risorse per la produttività sono ripartite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il 70% delle risorse disponibili, sulla base dei risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro; • per il 30% delle risorse disponibili, prendendo a riferimento la prestazione resa individualmente. <p>La valutazione del personale del comparto funzioni centrali avverrà secondo quattro fasce di merito più una fascia super.</p> <p>Le parti infatti intendono applicare l'art. 78 del CCNL comparto funzioni centrali 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale attraverso l'attribuzione di una quarta fascia super al massimo al 15% del personale valutato.</p> <p>La valutazione verrà effettuata dal dirigente e conterrà l'attribuzione ad una delle quattro fasce sopra indicate, corredata da un'adeguata motivazione. L'attribuzione della quarta fascia super avviene ad opera di un'apposita commissione di valutazione presieduta dal direttore generale e composta dai dirigenti di seconda fascia tra il personale previamente collocato nella fascia quattro.</p>
<p>b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse</p>	<p>Il Fondo Unico di Amministrazione, il cui importo complessivo è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'amministrazione che del dipendente, è costituito da somme trasferite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze relative al Fondo Risorse Decentrate dei dipendenti del comparto Funzioni Centrali che ammontano complessivamente ad € 205.104,77.</p> <p>Le posizioni organizzative di carattere amministrativo sono incardinate presso le divisioni. Nel rispetto del limite del 10% delle risorse complessive e sulla base dell'art. 18, comma 3, del CCNL del 16/2/1999, per i responsabili delle posizioni organizzative viene prevista un'indennità massima annua di € 2.064,00, al lordo delle ritenute a carico del dipendente. Tale indennità verrà parametrata in base alle giornate di effettiva presenza - al netto delle ferie fruito - e sarà riconosciuta anche ai responsabili della segreteria tecnica del presidente e del Direttore Generale, nonché al consegnatario e all'economista.</p> <p>E' previsto il pagamento di un'indennità per la remunerazione dei turni pomeridiani quantificata in applicazione dell'art. 19 CCNL comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018.</p>

**c) effetti
abrogativi
impliciti ed
eventuali
rinvii a
precedenti
contratti con
riproduzione
testuale della
relativa
disciplina**

Nulla da segnalare riguardo effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della	<p>Le risorse vengono attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'accordo integrativo e dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico.</p> <ul style="list-style-type: none">- D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i- D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i- art. 5, co. 11 bis e ss., D.L. n. 95/2012, convertito con L. n. 135/2012- CCNL comparto Funzioni Centrali 2018/2020

corresponsione degli incentivi	
e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche	PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO
f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto	<p>L'ipotesi di accordo in esame prevede che l'assegnazione delle somme al personale avvenga a seguito della valutazione finale, effettuata dai Dirigenti e dal direttore Generale, delle attività contenute nei piani di lavoro riferiti ai gruppi di lavoro e a quelli individuali relativi a tutte le unità di personale.</p> <p>L'Amministrazione effettuerà la valutazione del personale in conformità al sistema di valutazione adottato con decreto del Direttore Generale n. 350 del 22 agosto 2018.</p> <p>Il piano di lavoro rappresenta il necessario collegamento tra il sistema premiante ed i risultati raggiunti da ogni divisione.</p> <p>I piani di lavoro sono stati elaborati dal Dirigente di ogni Ufficio e dal Direttore Generale.</p> <p>Dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si attende il riconoscimento della produttività al personale in base alla valutazione che verrà effettuata dai singoli dirigenti delle sette divisioni e dal Direttore Generale.</p>
g) altre informazioni ritenute utili	//////////